

L'Associazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori Torinesi: dalla crisi del sindacato alla ripresa del protagonismo.

di Beppe Castronovo

Per comprendere cosa ha significato, nella storia del movimento operaio e sindacale torinese degli anni '80/'90, la nascita, la vita e la morte di ALLT Associazione Lavoratrici e Lavoratori Torinesi) e quanto Raffaello abbia contribuito alla sua storia occorre innanzitutto definire il quadro sociale, politico e sindacale a Torino in quegli anni. Nelle pagine precedenti si è analizzato come quelli furono anni nei quali la crisi di proposta politica del sindacato e della CGIL in particolare si accompagnava ad una progressiva perdita di rappresentanza nei luoghi di lavoro che rendeva sempre più urgente la riforma degli strumenti per la definizione della rappresentatività delle varie organizzazioni sindacali. Una riforma che mettesse ordine non solo riguardo alla rappresentatività ma, anche, che definisse gli strumenti necessari per la validazione degli accordi, posto che anche su questo aspetto le maggiori organizzazioni sindacali non riuscivano a mettersi d'accordo sulle modalità delle consultazioni finali sugli accordi sottoscritti con le varie controparti dal livello intercategoriale a quello aziendale.

Una crisi di rappresentanza che era, appunto, lo specchio di una crisi di proposta politica capace di contrapporre alle piattaforme padronali il punto di vista dei lavoratori. Un punto di vista in grado di contrastare la deriva istituzionale del sindacato conciliando l'opposizione dentro la CGIL con la costruzione di un movimento in grado di mettere in campo sia rivendicazioni fondate sulla consapevolezza del peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, sia proposte politiche nuove, determinate tanto dal cambiamento dell'organizzazione del lavoro e della produzione, quanto su cosa i lavoratori pensano di sé, della politica e delle loro organizzazioni.

Gli accordi del 10 dicembre 1991 che decretarono la fine della scala mobile, del 23 luglio del 1992 sul nuovo modello contrattuale, segnarono la fine del sindacato autonomo dai padroni. In un certo senso conclusero, almeno così pensavamo (sbagliando, perché quelli successivi contribuirono ad un ulteriore peggioramento delle condizioni di lavoro, sia sul piano dei diritti, sia su quello salariale), il percorso iniziato con l'EUR nel 1977. Quello che veniva a delinarsi era, ormai, un sindacato privo di autonomia contrattuale, dipendente dalle compatibilità delle imprese e schiavo delle componenti partitiche. Un sindacato che accetta le compatibilità economiche, accetta di fatto le regole politiche del sistema, modifica il suo referente sociale (il soggetto la classe operaia), cambia la ragione sociale (la rappresentanza e la difesa degli interessi) del suo esistere: dal lavoro dipendente, dai bisogni sociali, si passa alla efficienza dell'impresa, alla centralità del profitto.

Da allora, infatti, il sindacato, vuole essere un soggetto politico, globale si direbbe oggi, che tende a rappresentare tutti (lo slogan della UIL diventerà, non a caso, "il sindacato dei cittadini"), anziché una parte. Un sindacato sempre più povero di democrazia, sia al suo interno, sia nei confronti dei lavoratori e, d'altro canto, sempre più accondiscendente verso i processi di ristrutturazione aziendale, spesso evitando una discussione di merito e, quasi sempre, senza rivendicare nulla che potesse, in qualche modo, non dico spostare i rapporti di potere in azienda, ma neppure riprendere il tema del controllo operaio sul processo produttivo, quale che fosse, industriale o di servizi. In ogni caso accettando la compressione salariale e senza opporsi alla privatizzazione sia del rapporto di lavoro, sempre più lasciato alla contrattazione individuale, sia delle aziende di Stato.

Si realizzava, in sostanza, una metamorfosi. Il sindacato confederale, come chiaramente individuato da Raffaello in relazione al rapporto tra apparato burocratico allargato e il sostentamento economico a questa massa di "dipendenti dal sindacato", è diventato una istituzione, parte integrante dell'apparato allargato dello Stato, non tanto perché, a guardar bene, sono molti i sindacalisti che si trasferiscono, assumendo quasi sempre ruoli dirigenti, nelle varie aziende del mondo statale, quanto per il modo con il quale sono stati gestiti i diritti dei lavoratori (legge 300, i distacchi sindacali nel Pubblico Impiego, il diritto di sciopero, per non citare le "riforme" del mercato del lavoro via via succedutesi).

Una istituzione che lo Stato e le aziende ammettono nella misura in cui accetta le regole che loro stessi definiscono; non in ragione, quindi, del riconoscimento e del consenso tra i lavoratori che non è sicuramente misurabile attraverso il tesseramento il quale, spesso e in molte categorie/aziende, è fortemente condizionato da rapporti di tipo clientelare tra lavoratore e sindacalista.

Ciò che è ancora da mettere in luce è il fatto che questa “deriva istituzionalista” che troverà nella “concertazione” la sua consacrazione, non produsse alcun risultato positivo sul piano dello spostamento di potere (di contrattazione, di controllo, di capacità di mobilitazione, come è, invece, avvenuto nell’esperienza tedesca o svedese, ad esempio), verso i lavoratori i quali, molto spesso, si troveranno indifesi, quando non nudi, di fronte alla prepotenza padronale ed all’arroganza del potere politico. Prepotenza e arroganza che porteranno risultati catastrofici per la classe operaia e per tutti i lavoratori. Sia direttamente attraverso il peggioramento delle condizioni contrattuali, la perdita di diritti consolidati (fu inventata addirittura la differenza tra diritti “acquisiti” -che spettano perché già definiti dalle norme- e diritti “quesiti” -le cosiddette *legittime* aspettative, ad esempio sulla maturazione del diritto alla pensione), la modificazione strutturale del salario e degli stipendi con il sovradimensionamento del salario supplementare – premiante, di risultato, di produttività, di fedeltà, e chi più ne ha più ne metta – necessario alla divisione dei lavoratori ed alla premiazione dei più “sensibili” alle esigenze aziendali o inquadrati ai livelli alti della gerarchia aziendale, la riduzione della sicurezza a puro costo da ridurre al pari di tutti i costi produttivi, la cancellazione della “cultura della sicurezza” che vide a Mirafiori uno dei più alti esempi di collaborazione tra operai, medici e università per la definizione delle “mappe di rischio”. Sia indirettamente attraverso il peggioramento del sistema pensionistico, del salario differito, della diminuzione della copertura dello stato sociale. E si potrebbe continuare... E, purtroppo, dobbiamo registrare che si è continuato!

Alla luce di quelle che sono oggi le condizioni sociali della classe lavoratrice ed il senso di frustrazione vissuto dai precari da un lato e dai cosiddetti “garantiti” dall’altro, fanno sorridere le analisi che si facevano quando si definiva l’attacco allo stato sociale portato avanti dal Governo Amato come “la fine della protezione sociale universale basata sul principio della solidarietà”.

Non avevamo del tutto introiettato il concetto che “al peggio non c’è limite”! Allora dubitavamo/pensavamo di correre il rischio di lasciare ai nostri figli delle peggiori condizioni di lavoro, peggiori rispetto alle nostre, oggi siamo consapevoli che il rischio si è determinato concretamente.

Intere giornate di discussione, di dibattiti, di confronti.

Fu in quel contesto che si consumarono intere giornate di discussione, di dibattiti, di confronti. Si strinsero, si rafforzarono amicizie, si ruppero rapporti personali a seconda delle scelte politiche e organizzative che ciascuno fece. Non sempre fummo capaci di scindere le questioni politiche da quelle personali, alle volte la rottura fu così dura e dolorosa che amicizie vecchie di anni, testimoniate da fotografie prese nei cortei o nelle feste, passate in viaggi, di notte, su treni scalagnati o in automobili rotte a tutte le avventure, dormendo in stanzette di alberghi di “terza classe” in cittadine improponibili o in lussuosi alberghi viareggini (dipendeva da chi organizzava la riunione!), consumate in nottate vissute discutendo sempre, litigando qualche volta, divertendoci anche: raccontando barzellette, confrontando letture, spettegolando sulle coppie che si formavano e si “sformavano” (quasi sempre tra maschi, raccontando di altri e raccontandosi), parlando di questo o quel dirigente sindacale, si ruppero irrimediabilmente.

Fu in quegli anni che “conobbi” Raffaello. Diventammo amici. Ci eravamo conosciuti molti anni prima, lui operaio FIOM delle carrozzerie, io impiegato FIM degli enti centrali. Lui “operaio” col vocione che si sentiva a cento metri, quando guidava i cortei, io lì, insieme ai miei colleghi/compagni impiegati, a rivendicare il nostro diritto a voler “tenere la porta 5” anche quando arrivavano loro, gli operai della Carrozzeria, tra i quali Norcia, Azzolina con tutto il corteo appresso.

Non ci frequentammo molto allora, lui dopo l’80 in cassa integrazione, io nel novembre ‘81 andai via dalla FIAT, alla ricerca di un futuro diverso fuori dalla grande fabbrica, deluso, sconfitto da una sconfitta molto più grande di me. Ci ritrovammo alla metà degli anni 80, lui funzionario sindacale, animatore, ancora, del Coordinamento cassaintegrati, io impiegato in banca attivo con la minoranza CGIL

che allora si chiamava prima Democrazia Consiliare, poi Charta 90, poi Essere Sindacato, poi Alternativa Sindacale, poi ...

Lui passava il suo tempo, dentro il “Palazzo”, in una stanzetta, quasi nascosta, nella vecchia sede della Cembra del lavoro, alla sua maniera, come raccontato nelle pagine precedenti; io discutendo con compagni vecchi non solo d'età ma di esperienza che mi aiutarono a scoprire quanto più sindacalizzati e di sinistra fossero gli impiegati bancari, rispetto a quelli di Mirafiori che avevo frequentato prima.

Ci ritrovammo dentro la CGIL e anche dentro DP e poi in Rifondazione Comunista, ci ritrovammo sul serio, condividendo molte delle scelte sindacali e politiche, almeno fino alla fine del 1999, quando decisi, insieme ad altri bancari, di uscire dalla CGIL e dar vita al CUB SALLCA. Ma di questo racconterò dopo.

Le avevamo provate tutte, l'organizzazione interna con la “terza componente” (quelli che secondo il patto costitutivo della CGIL non facevano parte né della componente comunista, né della componente socialista), poi Democrazia Consiliare. In una riunione nella quale all'ordine del giorno c'è il passaggio da Democrazia Consiliare a Charta 90 (leggo nei miei appunti di allora) Raffaello dice:

c'è una separatezza tra gli apparati sindacali (quasi insensibili alle pressioni dal basso) e le istanze dei lavoratori, è una situazione di mancanza di democrazia che può aprire spazi pericolosi, rafforzando la CISNAL. Noi rischiamo di rimanere schiacciati nel mezzo. Occorre trovare forme di interlocuzione diretta con i lavoratori e questa forma non può essere Democrazia Consiliare, dobbiamo partire dalle forme embrionali degli autoconvocati metalmeccanici per farla diventare strumento organizzativo stabile, una Nuova Sinistra Sindacale, Collettivi, ecc., dove ci stanno tutti coloro che vogliono partecipare. Creare, insomma, forme di partecipazione dal basso non in contrapposizione con le organizzazioni sindacali.

Era una proposta, sebbene ancora in embrione, che si sarebbe concretizzata più tardi a Torino con l'Associazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori Torinesi. Non ricordo a chi venne in mente per prima l'idea, certo Fulvio Perini e Raffaello furono tra coloro che decisero di avviare il processo.

Inutile ricordare qui le lunghe discussioni fatte con Raffaello. Erano lunghe non perché avessimo da “convincerci” reciprocamente dell'opportunità di provarci ma occorreva pensare in grande, trovare le forme organizzative più opportune per riuscire a fare stare “tutti assieme” a prescindere dalle collocazioni politiche e sindacali. Eravamo certi che a Torino le forze, le energie e le intelligenze c'erano tutte. Come metterle assieme, senza “rompere” con la CGIL, lasciando a ciascuno la possibilità di seguire la propria strada senza obblighi per gli altri, come riattivare i canali di comunicazione, come ricostruire una coscienza operaia. A queste domande bisognava trovare risposte concrete.

Quello che ci serviva era un qualcosa che rilanciasse la partecipazione dal basso, che attivasse le tante energie che si trovavano bloccate dai meccanismi interni all'organizzazione burocratica dei sindacati e della CGIL in particolare. Doveva essere una sorta di laboratorio dove sperimentare relazioni personali, strumenti di comunicazione, aggiornare riferimenti culturali, recuperare la memoria storica, per riscoprire esperienze personali e vicende collettive che avevano fatto la storia del movimento operaio e sindacale torinese. Rilanciando, come elemento fondante della capacità di dotarsi di strumenti di conoscenza, l'uso dell'inchiesta operaia, dell'attivazione delle risorse che ogni singola persona ha dentro di sé e che, per fortuna, non si esauriscono nelle ore di vita vendute al padrone.

Era necessario ridotarsi della capacità di proporre soluzioni per la grave crisi, anche identitaria, nella quale la classe si trovava. E, cosa non secondaria, riscoprire il senso della solidarietà di classe proprio nel momento nel quale l'individualismo, anche dentro la classe, riprendeva ad affermarsi.

L'assemblea di costituzione dell'Associazione: dai lavoratori per i lavoratori.

Eravamo consapevoli delle difficoltà ma alla fine l'assemblea per fondare l'Associazione si tenne nel mese di settembre del 1992 nel salone della Cascina Marchesa a Torino. Eravamo tanti, provenienti da varie esperienze politiche e sindacali, ciascuno con la sua storia ma anche con le sue aspettative. La sensazione di fare qualcosa di innovativo era presente e si percepiva.

La relazione fu tenuta da Fulvio Perini:

Con l'assemblea di oggi diamo avvio alla «scommessa», così l'abbiamo definita, della Associazione dei lavoratori e delle lavoratrici. È una scommessa su sé stessi, su ciascuno di noi che aderirà all'associazione, non è quella che in gergo chiamiamo una operazione politica.

Ciascuno di noi scommette su sé stesso: sul suo tempo, sull'interesse personale, su una parte del proprio salario per far vivere una nuova esperienza collettiva; per questo scommette sul rapporto che riuscirà a stabilire con gli altri lavoratori, soci della associazione.

Senza l'esperienza collettiva di «Essere Sindacato» non ci saremmo incontrati, senza una discussione collettiva nell'ambito di questa esperienza non avremmo discusso sulla necessità di ricostruire una comunicazione tra lavoratori. Ma «Essere Sindacato», che pure ha riaperto una questione importante di democrazia, non risolve e non supera il problema della delega e, soprattutto, definisce degli ambiti e dei limiti all'incontro tra lavoratori sui problemi del loro lavoro e della loro vita.

Neppure noi, che, spesso a torto, presupponiamo di essere migliori di altri lavoratori perché «militanti», sfuggiamo all'individualismo. Sul modello egemonico dell'individualismo i padroni ci hanno sconfitto, ma oggi andiamo oltre: si sta passando dall'individualismo alla solitudine. Solitudine nel lavoro, quando le nuove forme di organizzazione del lavoro non ci permettono di parlare più assieme. Solitudine rispetto alla salute ed alla malattia, rispetto alla stessa conoscenza offuscata dalla montagna di rumore che ti offre la società moderna dell'informazione. Contrariamente agli operai del secolo scorso, che conoscevano solo la loro fabbrica ed il loro paese, oggi riceviamo ogni giorno una quantità sterminata di informazioni che non riusciamo più a selezionare ed ordinare; è il modo moderno per il controllo del pensiero.

Con l'associazione vogliamo fare i conti con questi problemi. La nostra militanza nel sindacato ha le sue sedi e le sue forme di espressione; l'associazione non è una corrente sindacale mascherata, (e anche questo fa parte della scommessa) nell'associazione siamo tutti alla pari. Decidiamo cosa vogliamo fare e quindi decidiamo chi lo fa sulla base dell'impegno volontario del singolo socio, ma decidiamo anche quale cooperazione è necessaria tra i soci per realizzare quanto ci siamo proposti¹.

L'Associazione fu registrata, la rivista ALLT prese forma e divenne lo strumento con il quale l'Associazione comunicava con l'esterno, successivamente si decise anche la costituzione della Cassa di Resistenza, si stabilirono le quote di autofinanziamento.

Nel primo numero di «ALLT», uscito nell'ottobre 1992 si presenta l'Associazione e la rivista:

difficile è, per i lavoratori a cui si rivolge, la fase storica che attraversiamo; oggi è in corso un'offensiva della Confindustria che ha come obiettivo i livelli retributivi, le condizioni di lavoro, il tenore e la qualità della vita dei lavoratori. E mentre oggi sarebbe necessario «mettere mano» a questi problemi, i «media» rivolgono oggi la loro attenzione prevalente all'andamento del mercato, ai livelli di competitività dell'industria, in poche parole allo «stato di salute» degli industriali, che dal punto di vista dei profitti accumulati è sicuramente il migliore di tutto il dopoguerra. E anche le Organizzazioni Sindacali, affette da una strana subalternità culturale, sembrano orientare la loro attenzione verso questi problemi, senza tenere in debito conto quelli che sono i problemi che si manifestano drammaticamente nella vita quotidiana dei lavoratori e delle loro famiglie. Questo modo di ragionare non ci piace. Pensiamo che bisogna, prima di tutto, recuperare un'autonomia culturale: dobbiamo ricominciare a capire cosa succede nei luoghi di lavoro, come cambi la vita della gente dentro e fuori la fabbrica, cosa capita tra i lavoratori della piccola industria, tra i precari, nel lavoro nero, tale, oggi, non solo per garanzie sociali ma spesso anche per il colore della pelle di chi lo fa.

Da questo punto di vista ALLT è uno strumento a disposizione di tutti coloro che sono interessati a fare questo tentativo che è insieme di inchiesta e di memoria, di riflessione sull'oggi e di proposta per il domani, di ricostruzione di un linguaggio comune in una babele di linguaggi diversi e di individuazioni di possibili campi d'intervento che rimettono al centro la questione del lavoro.

Sappiamo che non si tratta di un tentativo facile e siamo coscienti che le difficoltà dell'oggi prefigurano un immediato futuro ancora più complicato. Di una cosa siamo, però, sicuri: non possiamo pensare di uscire da una situazione sempre più pesante senza ridare la parola a chi, tutti i giorni, è l'oggetto principale dei processi di ristrutturazione in atto.

¹ L'intervento fu pubblicato sul n. 0 della rivista «Allt» dell'ottobre 1992

Quella presentazione si conclude con un messaggio insieme di speranza e di impegno politico-programmatico, rivolto a tutte e a tutti:

Noi siamo refrattari, nel senso che non ci pieghiamo allo stato di cose presenti e ci rifiutiamo di portare il cervello all'ammasso, come molti hanno fatto in questi anni. Crediamo che anche molti lavoratori, donne e uomini, nella loro testa resistano molto di più di quanto non appaia: un motivo in più per cominciare a scrivere questo giornale con qualche ragionevole speranza.

È un impegno forte e carico di responsabilità che il gruppo prende per sé e sul quale fonda la ragione del suo impegno. Non è però solo per sé stesso, consapevole che quello che serve non è l'ennesimo gruppetto di attivisti che si muove in autonomia rispetto alla classe:

Chiediamo a chi leggerà questo numero di farlo circolare nei luoghi di lavoro, di discuterne, di sollecitare l'intervento diretto dei lavoratori.

Vogliamo innanzitutto fare un giornale *di lavoratori per lavoratori*; la verifica del «prodotto» - il numero zero che vogliamo far uscire per i primi di giugno - dovrà avvenire a livello di fabbrica e di luogo di lavoro, criticato, corretto. Già per il lavoro che ho svolto per il giornale nei giorni precedenti, colgo un limite che andrà superato: scrivono troppi sindacalisti e pochi lavoratori.

Una rivista ed una associazione che vivrà del sostegno diretto di coloro che ne condividono progetti e peculiarità rivalorizzando l'autofinanziamento come modello di gestione interna e l'attivazione dei soci come veicolo per la propaganda/comunicazione esterna:

Il giornale verrà stampato in 3000 copie e costerà 4 milioni a numero. Senza un numero adeguato di soci e abbonati, senza la sua vendita nei luoghi di lavoro in modo organizzato e responsabile da parte dei singoli soci - ritorni degli introiti compresi - l'impresa può fallire. Ma noi che presupponiamo di avere una cultura dell'organizzazione del lavoro, dobbiamo dimostrare che siamo capaci di far funzionare la nostra macchina senza «padroni» (in questo caso «leaders», «capi», «addetti ai lavori»): ognuno dovrà dire che lavoro intende fare, e farlo.

La sottoscrizione finanziaria aggiuntiva è necessaria, con oggi la lanciamo. Introduciamo poi la forma delle «donazioni» all'associazione, recuperandola dagli statuti dei nostri antenati: le società operaie di mutuo soccorso del secolo passato. Per esempio, i soci che ricevono indennità per le loro funzioni le possono donare; i soci sindacalisti, possono donare quota della loro indennità di carica che, del loro reddito, è parte effimera.

Ci organizziamo per fare, non per chiedere. Per questo non siamo un sindacato; anzi, vogliamo così riaprire una riflessione critica sulle insufficienze delle forme tradizionali di organizzazione del movimento operaio: il sindacato ed il partito. Eresia! Ma se è ancora vero quello che affermava Gramsci, che alla base della storia sta la coscienza del singolo, allora la consapevolezza della tua esistenza sta nelle cose che fai, non nelle cose che deleghi ad altri perché le facciano per te. Dopo qualche anno, lo abbiamo visto drammaticamente, questi altri lo fanno per sé.

Era una rivista che accompagnava ad articoli di approfondimento tematico sulle legislazione sociale e sulla situazione economica politica, di ricostruzione della memoria storica, il resoconto di lotte, la riflessione sui diritti sindacali, sulle modificazioni dei rapporti di lavoro e, soprattutto, il rilancio dell'inchiesta operaia nei luoghi di lavoro. Una rivista fatta da intellettuali, sindacalisti, operatori sindacali e lavoratori in produzione, gestita in proprio e distribuita in modo militante, il cui comitato di redazione era fisso mentre i collaboratori si alternavano, uno strumento attraverso il quale verificare se la «scommessa» di cui aveva parlato Perini si poteva vincere, perché attraverso la rivista l'Associazione si mette in relazione non solo con il mondo esterno ma interviene direttamente nel pensiero degli associati, che si muove quindi fortemente anche sul versante culturale, nel senso dell'analisi dei comportamenti sociali:

Non ci sarebbe individualismo se non ci fosse il consumismo. E dunque non si può esercitare solo una critica morale per poi esserci dentro fino al collo senza sapere come potersi tirare fuori. E se non ci tiriamo fuori, l'esito è scontato: saremo sempre più merce in fabbrica nell'illusione di poter comperare sempre più merci fuori. E se l'operaio della concorrenza dà fastidio, in culo all'operaio della concorrenza.

Il secolo dello sviluppo industriale che abbiamo alle spalle ha fatto delle lotte sociali e politiche per la giustizia sociale e per il controllo del prodotto sociale un momento fondamentale dell'azione dei lavoratori. Oggi abbiamo ancora di fronte questi problemi e per questo l'associazione, abbiamo detto nell'appello, integra e non si contrappone a partiti e sindacati; vogliamo provarci con una esperienza in più: l'autorganizzazione sociale. [Perché] al centro non ci stanno (quindi) le idee, ma le esperienze e gli ambienti che concorrono a determinare le idee. Riconoscere le esperienze altrui è quindi decisivo. Ognuno ha la sua finestra, la sua lente per esplorare l'esterno, quella dell'operaio è diversa da quella mia o da quella di Marco Revelli. Ognuno le deve prima di tutto riconoscere per quelle che sono e contribuire a questa esperienza per quello che sa fare: ognuno deve «rubare» agli altri il meglio che viene messo a disposizione².

Fatta questa premessa era significativo che

intellettuali e studiosi partecipino a questa avventura, è un fatto importante. Non è solo una scelta di campo, che pure ha un suo preciso significato; è anche mettere a disposizione le proprie competenze, anzi attribuire a questo rapporto, senza gli integralismi ideologici della centralità operaia, una modalità, non esclusiva, di verifica delle loro competenze.

Lo studio, le inchieste, i convegni sono quindi altri strumenti di lavoro della associazione per costruire proposte e pratiche sociali, le più rispondenti alle condizioni esistenti.

Ma alla costruzione del progetto e del programma di lavoro devono partecipare tutti gli interessati, anzi devono proporre i loro progetti, oggi almeno le loro domande e loro possibili risposte. Emilio Pugno ed Ivar Oddone si propongono di ricostruire la storia della contrattazione alla Fiat Mirafiori e di lavorare sulle modalità di trasmissione delle esperienze di quei lavoratori; chiedono però che ci siano altri compagni della fabbrica o sindacalisti che decidano di destinare una quota del loro tempo a questo lavoro.

Non ci proponiamo un centro studi, ma la realizzazione di esperienze collettive finalizzate alla realizzazione di risultati. A valori d'uso, cioè a prodotti capaci di soddisfare dei bisogni³.

Ed è proprio su questo piano che la rivista ospita il primo contributo di Raffaello *Chi rappresenta chi?* nella quale si dà conto di una piccola inchiesta sullo stato della rappresentanza sindacale in alcune aziende dell'area torinese:

Il risultato che emerge non ha la pretesa di fornire un quadro compiuto (ad esempio non sono considerate le piccole aziende). Ma può essere utile per comprendere, al di là delle formule, i rapporti esistenti tra lavoratori e rappresentanti sindacali.

Una dinamica d'insieme ci pare quella di una progressiva trasformazione delle rappresentanze aziendali da strumento di prevalente rappresentazione delle istanze dei lavoratori a semplici terminali esecutivi delle organizzazioni sindacali esterne. Una tendenza che vede insieme la caduta di una capillare ed efficace capacità contrattuale, e lo spostamento della gestione delle relazioni sindacali in ambiti sempre più ristretti ed esterni ai consigli dei delegati (gli esecutivi e le segreterie di categoria).

In generale colpisce il rapido degrado che ha subito l'attività dei consigli dei delegati e che fa percepire le esperienze non ancora disperse come situazioni di continua resistenza rispetto alle dinamiche che a livello generale guidano il movimento sindacale oggi⁴.

Un risultato che, sebbene chiaro a molti, non è mai stato indagato a sufficienza, visto con quanta e quale preoccupazione la questione della rappresentanza era stata affrontata e che in quegli anni rappresentava forse la “questione per definizione”. Per Raffaello questo elemento continuava ad essere uno dei nodi da sciogliere per avviare quella riattivazione del protagonismo dei lavoratori necessaria alla affermazione di una linea di classe all'interno del sindacato. Ma quando da principi generali si scendeva alla materialità delle scelte effettuate da CGIL CISL e UIL, l'amarezza per quanto fatto riportava il tema direttamente alla questione se fosse ancora possibile una “riforma” del sindacato.

² «Allt», n. 0 ottobre 1992

³ Ibidem

⁴ Ibidem

In un articolo sul mercato del lavoro Raffaello analizza le modificazioni al mercato del lavoro introdotte dal Governo Amato e, con una certa dose di ironia, scrive della natura sociale del Governo e del suo rapporto con la Confindustria:

Affermare che il governo Amato è il governo della Confindustria potrebbe sembrare una frase fatta, magari il retaggio di un vecchio estremismo ideologico. Se non che questa volta ci sono le investiture ufficiali, come il tripudio di elogi riservato ad Amato all'assemblea confindustriale di Parma, e ancora più significativamente l'applicazione alla lettera di tutte le rivendicazioni di Abete e soci, all' interno dei provvedimenti governativi. Anche il mercato del lavoro non fa eccezione:

la Confindustria ordina più flessibilità, maggiore deregolamentazione e salario d'ingresso ed il governo dispone. Non solo, ma se il cittadino Luigi Abete dichiara, a proposito del salario d'ingresso, che le retribuzioni devono essere "sensibilmente più basse di quelle contrattuali, circa il 30%, altrimenti non c'è convenienza accettabile", il Consiglio dei ministri modifica la proposta elaborata il giorno precedente e porta il salario d'ingresso dall'80% al 70% della retribuzione prevista dal contratto⁵.

E prosegue acutamente con una affermazione che troverà, nonostante che il sindacato contestasse questa interpretazione degli accordi e la loro effettiva concretizzazione, conferma nella realtà in molte aziende sia in relazione al progressivo svuotamento dei diritti dei lavoratori, sia rispetto al mercato del lavoro e a come questo sia fortemente condizionato dalla forza dei lavoratori .

Sul salario d'ingresso che era già introdotto dagli accordi nazionali sui contratti di formazione e lavoro, rileva come :

In quel caso la giustificazione era motivata, almeno sul piano formale, con una capacità produttiva ridotta di giovani impiegati in una parte del loro tempo nella formazione e nell' apprendimento del lavoro. Nel caso attuale, invece, si prevede una ineguaglianza di trattamento tra lavoratori chiamati a svolgere le stesse mansioni, che è pura e semplice discriminazione e divisione del mondo del lavoro. Se disgraziatamente Cgil, Cisl e Uil firmeranno accordi in tal senso, (*e quanti ne firmeranno!*) è facile prevedere che inizierà una corsa delle aziende a disfarsi della manodopera più anziana, per poter usufruire della riduzione dei costi, aggravando una situazione del mercato del lavoro già abbastanza difficile.

Per concludere che:

Il quadro complessivo che si verrebbe a determinare è che sia attraverso il contratto di formazione, che quello di inserimento, la totalità dei rapporti di lavoro si troverebbe ad avere in pratica un periodo di prova lunghissimo, dai 6 ai 24 mesi. Sarebbe la vanificazione delle norme contrattuali e introdurrebbe nei posti di lavoro livelli di ricatto senza precedenti nei confronti dei nuovi assunti. (*E d'altro canto*) Appare evidente (*come il combinato disposto di tali provvedimenti*) renderebbe permanente la precarizzazione di una fetta consistente del mondo del lavoro, introducendo nella vita delle persone una condizione di incertezza ed insicurezza particolarmente debilitante sul piano psichico e morale.

Inoltre è facile immaginare la destabilizzazione della forza contrattuale e sindacale che verrebbe introdotta dalla presenza in una stessa attività produttiva di lavoratori appartenenti ad imprese e contratti diversi.

Infine la costituzione di agenzie private di manodopera costituirebbe lo smantellamento definitivo del collocamento pubblico, condannando chi cerca lavoro all' arbitrio totale dei padroni e con in più la disgrazia di contribuire all'arricchimento di mercanti di forza lavoro (e chissà la mafia come sarebbe contenta!)⁶

Da questa lucidissima analisi degli effetti futuri delle nuove regole del mercato del lavoro che si realizzeranno di lì a breve pressoché in tutti i settori, ne deriva un ritorno indietro nel tempo perché, come dice Raffaello:

La ristrutturazione reazionaria del mercato del lavoro, anche se si ispira al "modernismo giapponese", corrisponde nei particolari a quello che era il regime dominante fino agli inizi del 1900.

⁵ «Allt», febbraio 1993

⁶ Ibidem

Per secoli è stata una preoccupazione costante del movimento operaio di contrastare la concorrenza selvaggia tra i lavoratori, di impedire che differenze normative e di diritto venissero usate per spezzare il potere contrattuale dei lavoratori, di garantire a tutti meccanismi di accesso al lavoro non discriminatori⁷.

Di fronte a questo stato di cose Raffaello fa riferimento alle tradizioni ed alle lotte del movimento operaio (e qui il richiamo alla relazione di Perini è chiarissimo)

Nel primo contratto stipulato in Italia dai metallurgici della Fiom, quello dell'Itala di Torino nel 1906, il sindacato ottenne il diritto ad un controllo totale sulle assunzioni ed una regolamentazione del ricorso agli apprendisti.

Fino al 6 aprile 1922, quando venne istituito per legge il collocamento pubblico, si svilupparono su tutto il territorio nazionale uffici di collocamento gestiti da società operaie, camere del lavoro e leghe di categoria. Il più forte ed efficiente ufficio di collocamento era quello della società umanitaria di Milano, consorziato alla locale camera del lavoro. Gli operai avevano imparato a proprie spese che in fabbrica si è più deboli se non si controllano le modalità ed i criteri di accesso al lavoro.

Partendo da queste riferimenti diventa ancora più contraddittorio e fuorviante il fatto che: «anche di fronte a provvedimenti governativi di una gravità senza precedenti la maggior parte dei dirigenti sindacali minimizza o, come D'Antoni, dichiara il proprio sostegno. In ogni caso non si fa nulla per impedire che i decreti siano trasformati in legge», quando invece sarebbe necessario ben altro:

Accanto alla necessità di una lotta immediata contro il decreto si riapre però sul medio periodo il problema della ricostruzione di un controllo dei lavoratori sul mercato del lavoro. Allo stato attuale è difficile ipotizzare dei percorsi definiti. E' alquanto improbabile ripensare ad una semplice rigenerazione istituzionale dell'attuale collocamento e sarebbe estremamente rischioso (ed improponibile) avanzare l'ipotesi di un monopolio di Cgil-Cisl-Uil sul collocamento.

Il terreno su cui sarebbe importante avviare alcune esperienze potrebbe essere lo sviluppo a livello aziendale e territoriale di una contrattazione che, riportando un punto di vista solidale dei lavoratori, intervenga sui criteri e sulle forme delle assunzioni.

Si potrebbero anche sperimentare su scala territoriale delle vertenze costruite sulla base di un patto di solidarietà tra gli occupati ed i disoccupati di quello specifico territorio. Vertenze che si pongano l'obiettivo di far assumere, da imprese di nuova costituzione o in fase di sviluppo, il personale, o una parte di esso, da una lista di lotta, definita sulla base di criteri (*stabiliti*) democraticamente dai lavoratori, dai disoccupati e dagli abitanti dell'area territoriale. Si tratta naturalmente di idee tutte da verificare e di complicata attuazione, ma prima o poi dovremo provarci⁸.

Ed infatti le sue proposte si riveleranno di difficilissima realizzazione, posto che il sistema di relazioni sindacali nelle aziende era fortemente condizionato dalla presenza di “questo tipo di sindacato”, come chiaramente analizzato nelle pagine precedenti, rispetto al rapporto tra rappresentanza sindacale interna, le RSU (laddove esistono), e il “sindacalista esterno” che si occupa delle relazioni in azienda.

Le cose procedevano ma, all'entusiasmo dei primi tempi si sostituì, in molti di noi, una sorta di insoddisfazione sulla efficacia della nostra azione. Dal punto di vista sindacale non registravamo risultati positivi, le scelte politiche e rivendicative erano sempre più condizionate dalla svolta moderata imposta con la concertazione. Gli accordi nazionali confederali producevano effetti devastanti sulla capacità di resistenza della classe. Anche dentro la CGIL la nascita di Essere Sindacato, a seguito del documento lanciato sul mercato della politica dentro la CGIL da Bertinotti e da altri 38 Sindacali, non aveva prodotto quel cambiamento che ci auspicavamo. La nuova “componente” Alternativa Sindacale non era riuscita a costringere la CGIL ad intervenire ed a portare a soluzione le questioni legate alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e sui diritti alla contrattazione decentrata determinati dall'accordo sui livelli di contrattazione, sulla validazione dei contratti da parte dei lavoratori. Tutte questioni, che emergono in maniera sempre più evidente.

⁷ Ibidem

⁸ Ibidem

Leggo ancora nei miei appunti l'intervento di Fulvio Perini al seminario nazionale di Essere Sindacato del 15 gennaio del 1993 che mi sembra molto indicativo della situazione:

La soluzione giusta per la rappresentanza è la legge, in assenza vige l'arbitrio.

Ci sarà l'accordo CGIL CISL UIL con la Confindustria e ciò aumenterà ancor di più il monopolio della rappresentanza.

Per contrastare ciò ed il "riflusso" a destra dei lavoratori dopo le proteste e le contestazioni è necessario fare i coordinamenti territoriali dei consigli, per decidere sulle cose da fare. La trattativa con la Confindustria sta andando avanti già con le commissioni e procede con le stesse regole del 31-7-92. e chi metterà tutti d'accordo sarà, ancora una volta, il padrone.

Occorre cambiare modo: bisogna discutere con le categorie territoriali perché la Confederazione non può decidere/discutere delle contrattazioni articolate, queste sono di competenza delle categorie così come quelle aziendali stanno in capo alle RSA. Occorre un nostro chiaro e formale pronunciamento contro il mandato che la CGIL si è dato. Se non fosse così non serve il congresso straordinario...

Dobbiamo introdurre elementi di rottura. Va richiesta una commissione per la riforma della CGIL e l'apertura di una conferenza di organizzazione nella quale discutere come ripartire dalla redistribuzione della quota tessera, come definire forme diverse di selezione dei gruppi dirigenti, proponendo che il segretario venga eletto direttamente nei posti di lavoro. Dobbiamo ottenere l'elezione dei comitati degli iscritti comunque e ovunque, se no vincono i "burocrati" (di destra e di sinistra). Ci serve una riorganizzazione della CGIL sulla base delle "capacità" dei singoli dirigenti rispetto agli impegni da seguire.

Insomma le cose non cambiano e sicuramente ALLT, per quanto rappresenti una esperienza fortemente innovativa, non ha la forza, da sola, per cambiarle. Ciò non significa che le iniziative realizzate, a partire dalla rivista e dai momenti seminari, non siano importanti ma, purtroppo, non riescono a incidere per un cambiamento sostanziale, né dentro i luoghi di lavoro, né all'interno della CGIL. D'altra parte attraverso la rivista l'Associazione produce dibattito, esprime punti di vista, denuncia le situazioni di difficoltà dentro le aziende, attiva i quadri sindacali nella proposizione di iniziative. Si arriva anche all'attivazione della Cassa di Resistenza a sostegno dei licenziati per motivi politici.

Nel contempo, però, per quella parte di aderenti che speravano che ALLT fosse uno strumento utile anche per l'azione sindacale in senso stretto, che pensavano ad una sorta di "intersindacale" capace di promuovere rivendicazioni e sostenere contrattazioni, viene meno il senso dell'impegno, poco per volta abbandonano e, di conseguenza, l'Associazione si trasforma in una di sorta di coordinamento intercategoriale che utilizza la rivista per comunicare con le lavoratrici ed i lavoratori torinesi, anche se si realizzarono esperienze positive e radicate nei luoghi di lavoro, come ad esempio in RAI, al San Paolo, che a loro volta diffondevano giornalini che uscivano con regolarità.

L'obbiettivo che ci eravamo prefisso, una Associazione capace di stimolare la classe per rilanciare un protagonismo sociale, scontava un limite, e di questo discusso con Raffaello più volte; il limite stava nel fatto che la gente non ci domandava un'associazione che in qualche modo mentre rimetteva in circolo, idee, proposte, iniziative, richiedeva, nel contempo, un loro impegno volto alla "riscoperta" della loro specificità sociale in una sorta di processo di ridefinizione della coscienza di classe.

Un altro sindacato o un sindacato "altro"?

La domanda era indirizzata non verso un altro sindacato ma verso un sindacato "altro" da quelli esistenti, e che questo fosse il risultato del cambiamento di quelli esistenti o dalla nascita di un nuovo soggetto, per molti aspetti, era loro indifferente.

Una domanda verso la quale ALLT cerca di trovare risposte. Nel numero 11 della rivista del maggio 1996 la rivista riportano gli atti del convegno, organizzato il 14 dicembre del 1995 insieme a «Bandiera Rossa», per la presentazione a Torino del libro *Dai Cobas al sindacato* scritto da Gigi Malabarba. Il dibattito mostra quanta differenza ci sia tra l'impostazione di Fulvio Perini e quella di Luigi Fenoglio (uno dei fondatori di ALP), ma mostra come per molti compagni di fabbrica, le RSU non possono essere, ed in effetti non lo sono, sufficienti per supplire alla mancanza di democrazia nei luoghi di lavoro ed anzi, conclude Fenoglio «la battaglia per la democrazia quindi continua» perché ciò che serve, in fin dei

conti è un sindacato ed a questo fine lavora l'Associazione dei Lavoratori Pinerolesi. Nel suo intervento Gigi Malabarba dice

Ho cercato di condensare in un testo l'esperienza del Cobas Alfa Romeo per continuare il confronto su una esigenza per me ormai evidente, quella di ricostruire un sindacato dei lavoratori, un sindacato di classe, e probabilmente anche lo stesso movimento operaio. Le direzioni politiche e sindacali oggi non si pongono più il compito di rappresentare i lavoratori, ma gli interessi generici dei cittadini, e si adoperano a negare l'esistenza di interessi contrapposti dei lavoratori rispetto ai capitalisti. La nostra percezione - che avevamo già alla fine degli anni '70 - della mancanza di risposte adeguate agli attacchi del padronato ora è la percezione di larghissimi settori di massa, perché la ristrutturazione ormai colpisce fabbriche vive, palesemente immolate da Cgil-Cisl-Uil sull'altare di una contrattazione a perdere. Autorganizzarci, quindi, per difenderci non solo dal padrone, ma anche da burocrazie sindacali diventate il veicolo per impedire ai lavoratori di predisporre strumenti di difesa.

Se il sindacato è quindi uno fra i principali veicoli della mistificazione ideologica, per cui dobbiamo adeguarci al toyotismo e alla flessibilità, le contraddizioni del sistema capitalistico si accrescono. Questo sistema non è imbattibile, anzi, è più fragile, perché vi sono punti nevralgici per cui 50 persone possono bloccare la produzione di una fabbrica di 10.000. Infatti i padroni non vogliono eliminare il sindacato, ma renderlo funzionale nel compito di annullare l'antagonismo; spesso però basta anche un elemento non integrato per mettere in crisi questo sistema.

Oggi quindi è il momento per ricostruire un movimento operaio antagonista, perché ci sono delle energie, delle esperienze importanti di resistenza su cui è possibile contare. C'è un dato materiale da cui partire, la frantumazione oggettiva dei lavoratori: il pubblico impiego è stato contrapposto al privato; c'è una articolazione che spesso è divisione dei soggetti che cercano di costruire esperienze nuove di sindacalismo di base fuori da Cgil-Cisl-Uil, e ci sono dentro la Cgil quei compagni che resistono e cercano in qualche modo di opporre un argine allo sfacelo dilagante. C'è bisogno di un ambito in cui le opposizioni sindacali di classe abbiano un progetto di convergenza, per ricostruire un soggetto sindacale nazionale. A partire dall'esperienza dell'Alfa e dello Slai, si è ritenuto che le strutture elettive dei lavoratori fossero l'ambito nel quale gli spezzoni di classe dovessero confrontarsi e approntare piani comuni, perché la formazione di un sindacato non potrà mai essere la sommatoria di piccoli gruppi dirigenti, di nuove piccole burocrazie.

Oggi non ci sono i consigli ma le RSU, antidemocratiche e terminali burocratiche di Cgil-Cisl-Uil: alle elezioni delle RSU abbiamo però partecipato perché bene o male i lavoratori hanno potuto votare e si avvicinano comunque a quel soggetto unitario, quell'agente contrattuale unico sui luoghi di lavoro, espressione diretta dei lavoratori, che vogliamo costruire. Anche dalla valutazione critica di questa esperienza occorre però iniziare un percorso non per fare il quarto sindacato ma per ricostruire dal basso un sindacato di classe e di massa dei lavoratori italiani.

Poi tocca a Fulvio Perini della Cgil di Torino

Sulla base della mia esperienza sindacale non credo si possa ragionare come in politica, per cui i passerini stanno con i passerini ed i merli con i merli: la ricomposizione di classe comporta di tenerli assieme entrambi. Al Cobas Alfa va riconosciuto che è uno dei recuperi più ricchi e concreti della esperienza consiliare compiuti nella storia del movimento operaio e sindacale italiano. Questo recupero credo ci porti a riflettere sulla esperienza contraddittoria delle RSU. Le RSU sono oggi anche il luogo dove ci si divide, dove voti e ti conti per liste laddove avresti bisogno di essere unitariamente organizzato contro il padrone. Questa contraddizione peserà sempre più se non ci sarà una soluzione legislativa all'altezza dei quesiti referendari sulla democrazia sindacale, quesiti che sono sostanzialmente passati, ma il fatto di averne perso uno per pochi voti ha delle implicazioni pericolosissime per il solo riconoscimento ai sindacati firmatari di contratti. Le contraddizioni cresceranno. Fim-Fiom-Uilm possono convocare coordinamenti RSU escludendo una parte degli eletti. E allora va riproposto uno Statuto veramente democratico della rappresentanza sui luoghi di lavoro che chiarisca gli obiettivi di queste rappresentanze, come organizzare il controllo della produzione quando cambia il rapporto tra produzione e territorio. Col toyotismo noi abbiamo un potere contrattuale sicuramente più forte se riusciamo a individuare i punti critici delle produzioni, e ricostruire una solidarietà di classe su base territoriale, far valere il potere contrattuale di alcune situazioni per un'area più ampia di lavoratori, sottraendo poi queste situazioni alle rappresaglie. Così facendo potremo avere risultati altissimi di controllo a livelli bassi di costo. Ora però capita che siamo in difficoltà persino a costruire una piattaforma aziendale. Si pone allora il

problema se la crisi del sindacalismo confederale non sia anche un dato oggettivo, se il prevalere dell'ideologia del mercato - per cui ha valore ogni cosa che può essere venduta, ed anche la vecchiaia assume un valore di scambio, come abbiamo visto nell'accordo sulle pensioni - non ci induca a riflettere rispetto agli elementi nuovi di crisi che introduce nel sindacalismo rivendicativo così come l'abbiamo conosciuto, e sconsigli semplificazioni.

Infine è la volta di Luigi Fenoglio di ALP

L'esperienza di Alp è nata a Pinerolo dall'esigenza di organizzarsi su obiettivi concreti: come contrastare l'offensiva padronale nel nostro territorio che per sfruttare gli impianti e ridurre i costi introduce nelle fabbriche tessili il lavoro al sabato e alla domenica, e destina uomini e donne a lavorare solo il fine settimana e a vivere con metà stipendio. Il sindacato non ci difendeva, e quindi ci siamo organizzati in proprio. E' una esperienza maturata negli anni, passata per le battaglie nel sindacato unitario, che si affermavano a livello di base ma venivano poi perse ai livelli superiori. Sulle pensioni la consultazione sul nostro territorio ha coinvolto 10.000 lavoratori che hanno espresso il 64% di No, ma poi l'accordo è passato, ed abbiamo constatato che la battaglia per la democrazia in Cgil, Cisl e Uil era ormai persa, era prevalsa la logica delle compatibilità. Se il sindacato ora lasciava cadere tutti gli obiettivi e pensava solo più a mantenere se stesso, bisognava fare qualcos'altro. L'Associazione ha per ora 500 iscritti, e il tam tam che suona sul piano sociale coinvolge il gruppo Skf e le fabbriche tessili, sono con noi insegnanti e altri lavoratori pubblici. Abbiamo presentato liste alle elezioni delle Rsu in molte fabbriche e, di fronte ai nostri risultati, Fim-Fiom-Uilm hanno opposto vizi di forma e dichiarato decaduti i nostri eletti (solo i nostri, non i loro). La battaglia per la democrazia quindi continua, ed è una battaglia politica per una società che sia a nostra dimensione.

Di fronte a questi problemi e per rispondere a questa domanda diffusa, se ALLT poteva essere - ed era stato effettivamente per molti - un soggetto utile all'avvio di questo processo, la realtà aveva smentito questa ipotesi. ALLT non aveva risposto a questa esigenza e pertanto non poteva che o trasformarsi in una (altra/ennesima) associazione politico/culturale con la quale produrre, appunto dibattito politico sui temi del lavoro e della condizione operaia, oppure sciogliersi.

Per cui ciascuno, poco per volta, è tornato a percorrere la strada vecchia, chi verso il sindacalismo confederale, tentando nuove avventure con questa o quella componente (Cambiare Rotta, Lavoro e Società), chi verso il vecchio/nuovo sindacalismo di base, dentro il quale militava o che ha abbracciato in seguito. E così terminò quella esperienza, lasciando però in eredità due "figli". Due vicende che, in modo diverso e fra loro non coincidenti nei tempi, si richiamano direttamente ad ALLT per realizzare forme associative tendenti alla attivazione di strumenti di comunicazione, di informazione e, anche, di lotta che poi si trasformeranno in vere organizzazioni sindacali. Quelle di ALLP (Associazione Lavoratrici e Lavoratori Pinerolesi) e di ALLBA (Associazione Lavoratrici e Lavoratori Bancari e Assicurativi).

I compagni di ALLP, quasi tutti vecchi quadri sindacali della FIM-CISL, aderirono con entusiasmo alla nascita di ALLT, convinti della necessità di promuovere un modo diverso di fare sindacato che stava tutto dentro la "cultura" di ALLT. Ma, appunto, ciò che cercavano era un sindacato diverso, alternativo a quello che era diventato il sindacato confederale. Ben presto, infatti, si organizzarono in sindacato aderendo alla CUB e, ovviamente, spostarono il loro impegno su quel versante.

ALLBA nacque proprio come una figlia di ALLT, fu effettivamente lo strumento attraverso il quale si misurò sul campo, dentro e fuori la CGIL la possibilità di costruire un soggetto collettivo capace di parlare direttamente ai lavoratori saltando sia la mediazione sindacale sia quella politica e non a caso visse per molti anni ancora dopo la fine di ALLT.

ALLBA fu il luogo nel quale compagne e compagni di diversa estrazione politica, con un passato sindacale diverso alle spalle, decisero di ripetere l'esperienza di ALLT proprio pensando che quello fosse lo strumento più adatto per "giudicare/misurare" la possibilità di procedere verso un sindacato altro, da un lato, e a far crescere la coscienza di classe (tra i bancari e assicurativi?!) dei lavoratori. Fino a quando nel 1999 nacque il SALLCA (Sindacato Autorganizzato delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito e delle Assicurazioni) aderente alla CUB. Ma questa è un'altra storia.

Con Raffaello condivisi (nel senso letterale del termine dividendo con lui valutazioni, riflessioni, sensazioni) tutto il percorso e fino all'ultimo cercò di convincermi sulla inopportunità della mia scelta.

Sapendo quanto fosse stato duro e faticoso costruire quel consenso, di cui godevano tutte le compagne e tutti i compagni di ALLBA e di quanto fosse importante, per me e per tutti loro continuare “insieme” la nostra storia. Io resistetti fino alla fine, dopo aver vissuto tutte le esperienze possibili, e tutte con lui, dentro e fuori la CGIL, ma per me giunse il momento della scelta “definitiva”. Quando l’aggressione alla Jugoslavia fu spiegata da Cofferati come “una contingente necessità”, senza che nessuno ne chiedesse le dimissioni e senza che in CGIL scoppiasse un moto di rivolta, ho pensato che quello non poteva più essere il mio sindacato, e decisi di andare via dalla CGIL. La mia amicizia con Raffaello non né risentì, tante cose avremmo ancora dovuto fare assieme.

Capitolo tratto dal libro *Il resistente. Raffaello Renzacci (1956-2003)*, a cura di Diego Giachetti e Franco Tanghino, Roma, Edizioni Alegre, 2012